

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. (kutipan skripsi Prakstiyo, 2009)

Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pembangunan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi pembangunan, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera ditangani secara serius, dengan berbagai langkah yang strategis dan berkesinambungan. (Watimena, 2007)

Implementasi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 mengenai otonomi daerah masih berjalan pada takaran lapisan atas, karena masih terdapat beberapa pemerintahan kabupaten/kota yang belum mampu

meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintah serta pelayanan. Pilar keberhasilan otonomi daerah bukan saja sarana dan prasarana serta keuangan yang memadai namun harus didukung oleh sumber daya manusia baik sumber daya para pemimpin pemerintahan di daerah dan sumber daya masyarakat itu sendiri. Keberhasilan pembangunan berbagai bidang kehidupan di wilayah pemerintah Indonesia menuntut adanya reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk reformasi birokrasi sehingga efisiensi proses pelayanan serta mutu ketetapan dan kepastian kebijakan publik dapat terwujud. (Auni, 2008)

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi. (Watimena, 2007)

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu

yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya dan kepemimpinan yang tersedia. (Watimena, 2007)

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun profesionalisme pegawai dengan memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karier pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena adanya sistem informasi dan teknologi yang terus menerus berubah dalam era globalisasi yang semakin kompleks. Untuk menghadapi semua ini maka sumber daya manusia pada Pemerintah Kabupaten Boyolali, dituntut benar-benar cakap dan siap menghadapi masalah yang timbul dalam bidang tugas pokok dan fungsinya masing-masing. (Watimena, 2007)

Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas pemerintah daerah diharapkan dapat menyikapi segala masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun eksternal. Secara internal pemerintah daerah menghadapi masalah produktivitas, biaya dan kompetensi pegawai sementara secara eksternal pemerintah daerah dituntut untuk mampu mengelola daerah dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. (Musafir, 2007)

Pengembangan karier seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa

bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja. (Watimena, 2007)

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karier maupun kemampuan pegawai itu sendiri.

Penelitian ini menurut replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eko Budi Prakstiyo (2009) tentang Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Di Surakarta. Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah obyek penelitian dan metode yang digunakan. Sehingga sesuai dengan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini dikemukakan judul : **Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPPKAD Kabupaten Boyolali.**

B. Perumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas perumusan masalah yang di ketengahkan adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali?

2. Adakah pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali?
3. Adakah pengaruh kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali?
4. Adakah pengaruh motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang diketengahkan adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali.
2. Untuk menguji pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali.
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi DPPKAD Kabupaten Boyolali

Sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah perbendaharaan ilmu yang ada kaitanya dengan masalah kinerja karyawan.
- b. Untuk melatih diri dalam menetapkan ilmu pengetahuan dan realitas ketika suatu saat terjun kelapangan pekerjaan nantinya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bila ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

E. Sistematika Skripsi

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud tertentu, pembahasan dan penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN MASALAH

Tinjauan Pustaka memuat teori-teori yang melandasi penelitian ini, antara lain tentang motivasi, perilaku pemimpian, kesempatan pengembangan karier dan kinerja karyawan. Tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan penentuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, devinisi variabel, metode analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil pengujian dan pengumpulan data, hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri kesimpulan dari serangkaian pembahasan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.